

ASPECTOS LABORALES DE LA LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

HENAR ÁLVAREZ CUESTA
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

El BOE de 7 de septiembre publicaba la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la cual, con el fin declarado de impulsar la prevención de las violencias sexuales, garantizar los derechos de todas las víctimas y poner las bases para la eliminación de las distintas discriminaciones, ha puesto en marcha medidas integrales e interdisciplinares que suponen modificar la mayor parte de normas que integran el ordenamiento social.

Conviene partir en este análisis del concepto clave que articula los derechos luego examinados y su acreditación. Así, define el concepto de violencia sexual como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital (consistente, por ejemplo, en la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos), al que otorga suma relevancia a lo largo del articulado. Además, y en todo caso, es preciso considerar violencias sexuales los delitos contra la libertad sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual (art. 3.1).

Por su parte, el art. 37 enumera los medios para la acreditación de tal circunstancia e incluye no solo el informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, sino también los informes de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; la sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. En cambio, la modificación que efectúa la disposición final 9ª. Ocho del art. 23 de la LO 1/2004, referida también a los medios de acreditación de la condición de víctima de violencia de género, no recoge específicamente idéntica ampliación.

Centrando el análisis en aquellos preceptos con implicaciones laborales, en primer lugar, el art. 12.1 parece obligar a todas las empresas a diseñar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. E impone la obligación expresa de negociar las buenas prácticas (campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación, etc.) que se pretendan llevar a cabo con los representantes de las personas

trabajadoras. Dichas actuaciones podrán ir dirigidas a todas las personas que prestan servicios en la empresa, incluyendo becarias, voluntariado y puestas a disposición.

Junto con menciones más o menos programáticas (“las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio”), el siguiente apartado del art. 12 obliga a todas las organizaciones productivas a incluir en la “valoración de los riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras”. Difícilmente cabe circunscribir este deber al hecho circunstancial de que lo ocupe una mujer en un determinado momento, por lo que debería integrarse en todos ellos y aparecer de forma explícita a tal efecto en la normativa preventiva. Los siguientes apartados 3 y 4 del art. 12 prevén la regulación de un distintivo, a semejanza de lo que ocurre con los sellos en materia de igualdad, denominado “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” dejando su desarrollo a un futuro reglamento.

Como segundo eje, el Capítulo II (Autonomía económica, derechos laborales y vivienda) confiere idénticos derechos a las víctimas de violencias sexuales (de conformidad con el ET y con la LGSS), que los otorgados a las víctimas de violencia de género, es decir, reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, adaptación de su puesto y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para reincorporarse, a la suspensión de la relación con reserva de puesto y a la extinción de la relación (art. 38.1).

De atender al ámbito individual, introduce en los arts. 37.8, 40.4, 45.1.n), 49.1.m), 53.4.b) o 55.5.b) del ET la expresión “o de violencia sexual” a continuación de “trabajadoras víctimas de violencia de género” en los derechos *supra* enumerados sin incorporar ninguna novedad reseñable, salvo la referida a la movilidad geográfica. Para esta última facultad acota la duración del cambio de lugar de trabajo entre los seis y los doce meses e introduce la posibilidad de extinción del contrato una vez finalizada la movilidad (es decir, cuando no quiera/pueda ni retornar a su anterior puesto ni continuar en el nuevo) con derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores, con un máximo de doce mensualidades. En este sentido, cabría reflexionar sobre la ventaja implícita que supondría para las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual, cuando fuera posible a la vista de sus circunstancias personales y las objetivas de su empresa, optar primero por la movilidad y, en un segundo momento, si no fuera posible el mantenimiento en el nuevo lugar ni el retorno al antiguo, proceder a la extinción con derecho a indemnización y a desempleo en su caso.

A continuación, bonifica la suscripción de un contrato de interinidad con una persona desempleada para sustituir a la trabajadora víctima de violencias sexuales con el 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, si bien la duración máxima de esta última facultad es de doce meses, por lo que solo los primeros seis tendrían derecho a la bonificación descrita (art. 38 LO 10/2022).

El apartado 4 del art. 38 contiene una nueva previsión, con numerosas dudas en cuanto hace a su aplicación en la práctica, referida a las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales, las cuales

se considerarán justificadas y, precisamente radica la novedad, serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Dicha previsión se introduce también en la LO 1/2004 respecto de las trabajadoras víctimas de violencia de género, aun cuando no se reforma el ET en el sentido descrito, por ejemplo, incorporando este derecho laboral dentro de los permisos retribuidos.

A efectos de su protección e inserción social, el art. 39 prevé la inclusión de un programa de acción específico para las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo en los planes anuales, en particular para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia. Pero no basta solo con propiciar su integración laboral, es preciso atender a su protección social, y para ello introduce una nueva “ayuda” dentro del laberíntico elenco ya existente que quizá podría haberse incorporado dentro del ingreso mínimo vital.

En consecuencia, cuando las víctimas de violencias sexuales carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (si forman parte de una unidad familiar --que no describe-- el límite es el doble), recibirán una ayuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desempleo cuyo importe podrá percibirse, a elección de la víctima, en un pago único o en seis mensualidades (art. 41). Esta ayuda, que se verá incrementada en caso de víctima con discapacidad o con personas a cargo, es compatible con las indemnizaciones acordadas por sentencia judicial, con las previstas en la Ley 35/1995, con la renta activa de inserción y con el ingreso mínimo vital, a la espera de un esperado desarrollo reglamento que contribuya a aclarar las dudas suscitadas al respecto. También convendría realizar la enésima reforma de esta última prestación no contributiva para excepcionar del cumplimiento de determinados requisitos a las víctimas de violencia sexual tal y como sucede respecto a las víctimas de violencia de género.